

**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK INTERPERSONAL
DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ADIK TIA NUROHIM

F100140058

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK INTERPERSONAL DALAM
ORGANISASI KEMAHASISWAAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ADIK TIA NUROHIM

F 100140058

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Wiwien Dinar P.M.si Psi

NIK/NIDK. 637/0629116401

HALAMAN PENGESAHAN

**STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK INTERPERSONAL DALAM
ORGANISASI KEMAHASISWAAN**

OLEH

ADIK TIA NUROHIM


F 100140058

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 6 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M. Si, Psikolog**

(Ketua Dewan Penguji)


(.....)

- 2. Dra. Juliani Prasetyaningrum, M. Si, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)


(.....)

- 3. Permata Ashfi Raihana, S.psi, MA**

(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 06 November 2019

Penulis



ADIK TIA NUROHIM

F100150077

STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK INTERPERSONAL DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN

Abstrak

Konflik interpersonal merupakan hal yang umum terjadi pada hubungan relasi dua individu, dalam organisasi kemahasiswaan konflik interpersonal atau konflik antara dua individu merupakan hal biasa yang sering kita temui. Dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan apa penyebab terjadinya konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan dan bagaimana strategi penyelesaian konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengambilan data melalui proses wawancara dengan informan penelitian berjumlah delapan orang yang dipilih menggunakan metode *snowball sampling* yang memiliki kriteria mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta yang mengikuti dan aktif diorganisasi kemahasiswaan baik tingkat universitas maupun fakultas. Dari penelitian ini diketahui penyebab yang paling mendominasi terjadinya konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan adalah permasalahan komunikasi dan perbedaan kepribadian, lalu strategi penyelesaian konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan adalah masalah yang paling banyak dilakukan adalah kompromi, akomodasi, menghindari dan bantuan dari pihak ketiga.

Kata Kunci : strategi penyelesaian konflik, konflik interpersonal, organisasi, organisasi kemahasiswaan.

Abstract

Interpersonal conflict is a common thing in relations of two individuals, in student organizations. Interpersonal conflict or conflict between two individuals is a common thing that we often encounter. In this study the researcher will explain what causes interpersonal conflict in student organizations and how strategies for conflict resolution. Interpersonal in student organizations, this study uses a qualitative approach by taking data through an interview process with research informants totaling eight people selected using the snowball sampling method that has the criteria of students of the Muhammadiyah University of Surakarta who participate in and are active in student organizations both at the university and faculty level. From this research, it is known that the most dominant cause of interpersonal conflict in student organizations is communication problems and personality differences, then interpersonal conflict resolution strategies in student organizations are the most common problems that are done are compromise, accommodation, avoidance and assistance from third parties.

Keywords : conflict resolution strategy, interpersonal conflict, organization, student organizations.

1. PENDAHULUAN

Kampus merupakan salah satu sarana pendidikan yang membantu mewujudkan generasi muda berprestasi dan unggul. Fenomena yang terjadi di dalam kampus erat kaitannya dengan mahasiswa. Kata “maha” dalam kamus Bahasa Indonesia yang berarti besar menandakan bahwa penelitian Komariah (2003) ada dua kelompok mahasiswa, kelompok pertama adalah mahasiswa yang berorientasi pada karir dan diri sendiri atau disebut mahasiswa biasa dan kelompok kedua adalah mahasiswa yang mementingkan nilai serta ide universal atau orientasi keluar dari diri mereka sendiri, kelompok ini disebut aktivis. Seorang mahasiswa memiliki tanggung jawab dan peranan yang besar pula. Mahasiswa aktivis merupakan golongan mahasiswa yang cenderung memiliki banyak aktifitas di dalam maupun di luar kampus. Kegiatan mereka biasanya telah tersusun dalam sebuah program kerja selama satu periode kepemimpinan (Gibson, 1997). Penelitian yang dilakukan oleh Reftia (2014) mendapatkan kesimpulan bahwa mahasiswa aktivis yang sering berinteraksi dengan berbagai macam orang lebih mudah mengalami sebuah konflik dibandingkan dengan mahasiswa biasa. Dipenelitian yang sama juga mendapatkan hasil bahwa mahasiswa aktivis lebih sering mengalami konflik dengan sesama aktivis mahasiswa dan pimpinan kampus. Perselisihan dengan sesama aktivis cenderung terjadi pada saat diskusi atau rapat dan disebabkan oleh perbedaan pendapat serta etos kerja, biasanya pihak yang berselisih akan beradu argumentasi, walk out (meninggalkan forum tanpa ijin), memukul meja atau merusak benda dan menghina atau menggunakan kata-kata kasar kepada pihak lawan. Ada beberapa penyebab konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan, menurut pendapat oleh Quijada (2016) mengungkapkan bahwa salah paham adalah penyebab utama dalam penyebab konflik interpersonal organisasi. Sedangkan strategi penyelesaian konflik interpersonal menurut Menurut Ross (1993) mengungkapkan bahwa strategi penyelesaian konflik interpersonal merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah atau hasil tertentu, menurut wirawan (2010) ada beberapa gaya strategi konflik yang digunakan oleh seseorang yaitu kompetisi, menghindar, kolaborasi, kompromi dan akomodasi. Pengambilan data awal dilakukan pada tanggal 10

Mei 2019 di kampus satu UMS dengan melakukan wawancara singkat kepada anggota organisasi kemahasiswaan di universitas muhammadiyah Surakarta yang berstatus sebagai pengurus aktif. Terdapat empat informan yaitu N mahasiswi UMS fakultas FKIP semester empat yang mengikuti UKM I, lalu ada FJ mahasiswa UMS fakultas FKIP semester dua yang mengikuti UKM I, selanjutnya M mahasiswa UMS fakultas FKIP semester empat yang mengikuti UKM M, lalu ada SK mahasiswa UMS fakultas FIK semester delapan yang mengikuti UKM T, lalu peneliti mendapatkan hasil bahwa semua informan penelitian yaitu FJ, N, SK dan M pernah mengalami konflik interpersonal. Konflik yang terjadi dari keempat informan adalah perihal komunikasi. M mengatakan konfliknya dapat diselesaikan dengan bantuan anggota yang lain lalu subjek SK mengaku bisa menyelesaikan konfliknya sendiri dan subjek FJ dan M mengaku bahwa konflik yang ia alami masih berlangsung dan belum bisa diselesaikan. Dalam kehidupan berorganisasi tentunya seorang mahasiswa dituntut untuk bisa menghadapi segala bentuk permasalahan didalam organisasi yang diikutinya termasuk dengan konflik interpersonal. Mutalazimah dalam Buku Pedoman PPA UMS (2009) mengemukakan salah satu *soft skill* yang didapat dari proses keterlibatan dalam organisasi mahasiswa yaitu kemampuan menyelesaikan konflik.

Pada kenyataannya masih banyak mahasiswa aktifis yang mengikuti orgaisasi kemahasiswaan dan mengalami konflik interpersonal sehingga dari fenomena-fenomena dan teori yang dikemukakan para ahli diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “strategi penyelesaian konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan”, penelitian ini menjadi sangat penting karena konflik interpersonal yang dialami oleh mahasiswa sangat berpengaruh pada perkembangan dan prestasi mahasiswa baik akademik dan non akademik di dalam kampus. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai konflik interpersonal dalam suatu organisasi dan strategi penyelesaiannya sehingga dapat membantu mahasiswa dalam mengatasi konflik interpersonal baik yang sedang dialami atau yang akan datang, maka rumusan masalah untuk fenomena tersebut adalah bagaimana strategi yang dilakukan oleh mahasiswa aktivis dalam menyelesaikan konflik interpersonalnya? Tujuan dalam penelitian

ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana strategi penyelesaian konflik interpersonal pada pengurus organisasi kemahasiswaan.

2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, Penelitian ini nantinya akan berfokus pada strategi penyelesaian konflik interpersonal pada mahasiswa pengurus organisasi kemahasiswaan, Subjek dalam penelitian kali ini dipilih melalui metode *snow ball sampling*, terdiri dari delapan informan yang merupakan mahasiswa aktif di Universitas Muhammadiyah Surakarta dan aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur dilanjutkan Proses analisis data dengan cara memaknai data yang berupa teks, melakukan pendalaman analisis yang berbeda, memperdalam pemahaman data, menyajikan data dan membuat interpretasi makna yang lebih luas tentang data tersebut. Berikut data informan:

Table 1. Data informan penelitian

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan Yang Dimilki	Lamanya Jabatan
1.	FJ	19th	Laki-laki	Anggota bidang	± 1 tahun
2.	N	21th	Perempuan	Anggota bidang	± 2 tahun
3.	M	19th	Perempuan	Anggota bidang	± 1 tahun
4.	Y	20th	Laki-laki	Ketua bidang	± 2 tahun
5.	SK	23th	Laki-laki	Anggota	± 2 tahun
6.	S	19th	Perempuan	Anggota bidang	± 1 tahun
7.	F	19th	Perempuan	Anggota bidang	± 1 tahun
8.	B	21th	Perempuan	Anggota bidang	± 2 tahun

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti maka ditemukan hasil bahwa, penyebab terjadinya konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan adalah antara lain permasalahan komunikasi seperti salah paham, penyampaian pesan yang kurang pas, koordinasi dan juga perilaku kurang aktif dalam organisasi dan perilaku menonjolkan diri pribadi, sedang kan subjek FJ dan subjek N konfliknya masih belum bisa diselesaikan, lalu strategi yang paling

efektif dan banyak digunakan adalah dengan bantuan anggota yang lain, lalu ada kompromi dan mengakomodasi.

Beberapa hal yang menjadi penyebab munculnya konflik interpersonal, salah satunya adalah komunikasi. Subjek N mengatakan bahwa salah satu penyebab dari konfliknya dengan D adalah karena salah paham perihal hal pribadi, dan juga S yang konfliknya dengan A disebabkan salah paham perihal koordinasi pelaksanaan kepanitiaan.

“Iya salah paham”(W.N/203-204

“berawal dari kesalah pahaman misal ada proker apa gitu kan haruse kan biasa lah masalah koordinasi ...” (W.SK/251-253)

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat pendapat Quijada (2016) yang mengungkapkan bahwa salah paham adalah penyebab utama dalam penyebab konflik interpersonal organisasi.

lalu diketahui bahwa terdapat penyebab konflik yang lain yaitu seperti yang dialami oleh S, F dan B yang konflik interpersonalnya disebabkan oleh masalah kegagalan dalam berkomunikasi, subjek S yang mengaku mengalami kegagalan komunikasi (mis komunikasi) dengan kakak tingkatnya saat pelaksanaan kepanitiaan, lalu subjek F mengatakan bahwa penyebab konfliknya dengan V adalah perihal kegagalan komunikasi (mis komunikasi) dikarenakan apa yang disampaikan dengan apa yang diterima teman konfliknya tidak sama begitupun juga sebaliknya, dan subjek B mengatakan bahwa konfliknya terjadi dikarenakan A menegur dirinya dengan kata-kata yang tidak pantas atau tidak seharusnya ia dengar.

“...karena miskomunikasi juga antara saya dan itu kakak tingkat saya yang Angkatan delapan belas...”(W.S/123-144)

“...mis komunikasi apa yang disampaikan sama dia dan apa yang ditangkap sama saya tu beda sebaliknya ...” (W.F/173-175)

“...mas A mungkin kayak lebih sering menegurnya tu langsung blak-blakan mas dan dia tipikalnya agak keras lah jadinya kan saya sebagai perempuan kan mempunyai hati, maksute kayak gitu lah ...” (W.B/288-294

Hasil diatas sesuai dengan pendapat Kartika (2000) bahwa konflik itu muncul karena adanya kegagalan interaksi (komunikasi) yang disebabkan oleh persepsi dari setiap individu yang berbeda-beda.

Penyebab yang berbeda juga ditemukan pada subjek M dan Y, dimana informan M memiliki konflik interpersonal dengan temanya dikarenakan perilaku temanya yang kurang mau aktif didalam kepengurusan organisasi. Hampir sama, subjek Y juga berkonflik dengan W dikarenakan W memiliki perilaku yang kurang mau aktif dalam kegiatan program kerja organisasi.

“trus dia kayak gak mampu megkoordinir anggota-anggotanya gitu lho, trus dia sendiri susah dihubungin jadi dari education harus mengurus masalah logistic juga karena ketidakmampuan dia...” (W.M/173-180).

“istilahnya seperti menghindar gitu lho, dia tu kayak udah sulit banget ditarik...” (W.Y/225-255)

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Rue dan Byars (2007) bahwa konflik interpersonal atau konflik antara dua atau lebih individu diakibatkan oleh adanya perbedaan kepribadian antar individu tersebut.

Dari data yang didapat dan teori-teori para ahli didapatkan hasil penyebab konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan adalah perihal salah paham, tujuan yang ingin disampaikan suatu individu tidak dapat diterima dengan baik oleh individu yang lain, lalu sebanyak dua subjek mengalami permasalahan tentang perbedaan kepribadian, yaitu kepribadian individu yang kurang bisa aktif dan berpartisipasi didalam organisasi kemahasiswaan, kepribadian tersebut tidak sesuai dengan kepribadian individu lain yang menganggap bahwa kewajiban dari anggota organisasi adalah berusaha sebisa mungkin untuk bisa aktif dan mensukseskan kegiatan. Lalu penyebab konflik banyak dialami oleh S, F dan B adalah permasalahan kegagalan komunikasi (mis komunikasi) yang berupa penyampaian pesan yang kurang tepat dan juga kurangnya koordinasi.

Selanjutnya dari wawancara juga ditemukan beberapa strategi penyelesaian masalah yang ditemukan subjek, diketahui bahwa Informan FJ melakukan suatu usaha untuk menyelesaikan dengan cara kompromi, yaitu bertemu dengan lawan konfliknya dan mencari solusi terbaik.

“Udah, udah cobak ketemu di burjo udah dua kali kayaknya tapi aku belum menemukan istilahnya...”(W.FJ/332-342)

Terdapat juga tiga subjek yaitu N, SK dan B yang menyelesaikan konfliknya dengan cara akomodasi yaitu Informan N yang berusaha untuk menghubungi D terlebih dahulu untuk membangun suasana yang kurang akrab, Informan SK yang meminta maaf kepada A saat dimarahi dan tidak menjawab apa-apa, dan subjek B yang memilih untuk memendam rasa kecewanya kepada A saat terjadi konflik.

“Eee saya kan jugak apa kayak ngechat biasa kayak dulu gitu nge WA atau ngajak kemana gitu ...”(W.N/323-334).

“...soalnya juga saya gak terlalu istilahnya merespon gimana yang penting karena saya tau salah ya saya langsung minta maaf ...”(W.SK/337-343).

“...gak mau menceritakan hal ini, maksute menceritakan kalok saya ee ternyata masih ada sakit masih ada luka terhadap beliau ...”(W.B/339-344).

Diketahui juga bahwa Informan M menggunakan gaya menghindar dalam menyelesaikan konfliknya, yaitu saat bertemu dengan lawan konfliknya ia cenderung menghindari orang tersebut dan memilih untuk menjauh dan enggan memikirkan konflik yang dialami.

“Iya sih,(menghindar) sebelum didamaikan oleh pimpinan-pimpinan”(W.M/246-250)

Didapatkan hasil juga bahwa terdapat dua orang Informan yang melakukan gaya penyelesaian konflik kolaborasi, yaitu Informan M yang didamaikan oleh pimpinan dalam organisasinya dan juga F yang dipertemukan dengan lawan konfliknya oleh anggota organisasi yang lain untuk mencari solusi terbaik.

“Iya itu mereka yang apa ya mendamaikan lah istilahnya karena mereka pimpinan-pimpinan departemen yang lain”(W.M/154-156)

“Penyelesaiannya itu kan waktu itu dibantu sama temen-temen bidang lain”(W.F/307-308).

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa subjek Y meminta bantuan teman satu organisasinya untuk bisa membujuk W agar bisa lebih aktif lagi di

organisasinya, dan juga subjek S yang dimotivasi oleh kakak tingkatnya untuk bisa bertahan di organisasi H.

“Ya kalok saya sendiri istilahnya kerjasama dengan istilahnya sekretarisnya dia, ...”(W.Y/324-338).

“Penyelesaiannya itu kan waktu itu dibantu sama temen-temen bidang lain”(W.F/307-308).

Hasil diatas adalah strategi-strategi penyelesaian konflik interpersonal yang dilakukan oleh informan, hasil tersebut didukung oleh Wirawan, (2010) yang mengungkapkan bahwa terdapat lima gaya strategi penyelesaian konflik interpersonal yaitu Gaya kompetisi, seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimiliki untuk memenangkan konflik dengan memberatkan lawannya, Gaya kompromi, yaitu mencari alternatif titik tengah yang memuaskan sebagian keinginan mereka masing- masing. Gaya menghindar, merupakan gaya dengan tingkat keasertifan dan kerja sama yang rendah, Gaya mengakomodasi, di mana individu mengabaikan kepentingan sendiri dan berupaya memuaskan kepentingan lawan. Hasil diatas juga didukung oleh Ross (1993) yang menyampaikan bahwa strategi penyelesaian konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah yang lebih baik (terselesaikan).

Dari hasil wawancara dan pendapat para ahli diketahui bahwa terdapat dua orang informan yang melakukan penyelesaian konflik dengan gaya kompromi, lalu tiga orang subjek dengan gaya akomodasi, dua orang informan dengan gaya kolaborasi yang dilakukan oleh pihak ketiga, dua orang informan yang meminta bantuan anggota organisasi lain untuk bisa membantunya dan satu orang informan yang menggunakan dua gaya penyelesaian konflik, yaitu kompromi oleh pihak ketiga dan menghindar, diketahui juga bahwa informan yang belum bisa menyelesaikan konfliknya adalah FJ dengan gaya kompromi, N dan B dengan gaya akomodasi.

Diketahui juga bahwa gaya penyelesaian konflik yang kurang efektif adalah kompromi, akomodasi dan menghindar, lalu strategi penyelesaian konflik yang efektif adalah kolaborasi dan bantuan pihak ketiga.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penyebab konflik interpersonal yang sering terjadi dalam organisasi kemahasiswaan adalah perihal salah paham, tujuan yang ingin disampaikan suatu individu tidak dapat diterima dengan baik oleh individu yang lain, lalu perbedaan kepribadian, yaitu kepribadian individu yang kurang bisa aktif dan berpartisipasi didalam organisasi kemahasiswaan, diketahui juga gaya-gaya yang dilakukan dalam strategi penyelesaian konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan adalah kompromi yaitu usaha keduaabelah ndividu yang berkonflik untuk mencari penyelesaian, kolaborasi yaitu pencarian solusi dengan mempertimbangkan kepentingan Bersama yang dilakukan oleh pihak ketiga, menghindari untuk musuh yang berkonflik dengannya dan akomodasi yaitu dengan cara mementingkan kepentingan orang lain. Diketahui juga bahwa gaya penyelesaian konflik interpersonal dalam organisasi kemahasiswaan yang paling afektif adalah kolaborasi dan bantuan dari pihak ketiga dan gaya strategi penyelesaian konflik yang kurang efektif adalah menghindar, kompromi dan akomodasi, Dengan begitu dilihat dari semua subjek penelitian bahwa semua subjek sudah mampu melakukan strategi penyeleaian konflik interpersonal baik dengan usaha penyelesaiannya sendiri maupun dengan bantuan dari orang lain baik diminta atau tidak diminta. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan subangan saran Kepada pimpinan organisasi kemahasiswaan untuk lebih memperhatikan tentang komunikasi dan koordinasi masing-masing anggotanya, dan juga setiap anggota diharapkan ikut andil dalam penyelesaian konflik interpersonal anggotanya. Kepada anggota organisasi untuk lebih bisa memperkaya diri dengan belajar bagaimana menganalisis konflik, mencari penyebab-penyebab konflik dan juga menyelesaikannya. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan data dari informan pendukung agar informasi yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, J.. (1977). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara

- Kartika, R.A. (2000). Tipe konflik interpersonal dan motivasi berprestasi. *Anima. Indonesian Psychological Journal*.
- Komariah, K.. (2003). Perbandingan Antara Mahasiswa Aktivistis dan Bukan Aktivistis dalam Sikap Terhadap Kuliah dan Perilaku Asertif di UIN Jakarta. *Jurnal Tazkiya Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*
- Mutalazimah. (2009). *Buku Pedoman PPA Fakultas Psikologi*.s Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Quijada, M., A.. (2016). Heavy Metal Conflict Management. *Management Teaching*.
- Reftia, M.. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal Pada Mahasiswa Aktivistis Organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Ross, M.. (1993). *The management of conflict: interpretations and interests in comparative perspective*. Yale University: Press
- Rue dan Byars. (2007). Management skills and application. Twelfth Edition. New York : McGraw Hill International Edition
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika